**Кір'ян Валерій Андрійович. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств в ринкових умовах : Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. — К., 2006. — 222арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 183-197.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Кір’ян В.А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.  Дисертацію присвячено теоретико-методичним проблемам підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок відповідної організації і використання людських ресурсів на промислових підприємствах.  У дисертації розкрито сутність інноваційного потенціалу з позицій його змісту і структури, застосовано поглиблений антропосоціальний підхід до характеристики людського потенціалу в контексті формування громадянського суспільства в Україні. Обґрунтовано необхідність розробки шляхів підвищення інноваційного потенціалу людських ресурсів як складової інноваційного потенціалу підприємств за рахунок підвищення організаційної культури підприємств, яка пов’язана з формуванням механізму цільового управління. Відповідно до цього розроблено і експериментально перевірено: методику діагностування рівня культури цільового управління як базису ефективної інноваційної діяльності та рівня самореалізації працівників-інноваторів; методику підбору працівників-інноваторів на основі паспорту посади. Розроблено та апробовано програму спецкурсу навчання керівників основам формування культури цільового управління, застосування якої привело до активізації інноваційної діяльності на тих підприємствах, керівники яких пройшли навчання. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі проведене дослідження можливості підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок організації і активізації людського фактору з обґрунтуванням шляхів його реалізації в практичній діяльності. Результати дослідження дають підстави для таких загальних висновків:   1. В умовах діючої технократичної системи управління, яка продовжує існувати як в органах державної влади, так і на підприємствах, людський фактор завжди розглядається як вторинний після ресурсної складової. При цьому ігнорується той факт, що економічні результати досягаються тільки людиною, яка вже використовує при цьому нею ж здобуті ресурси та розроблені технічні засоби.   Реалізація проголошеного в Україні шляху інноваційного розвитку економіки в рамках діючої технократичної системи управління вимагає приділення більше уваги людській сутності, суспільним і економічним процесам взагалі та інноваційному потенціалу, його кадровій складовій зокрема.  2. На відміну від пануючого погляду на кадрову складову як статистичну категорію (освіта, вік, стаж), в дисертаційній роботі використовується *діяльнісний* підхід до розгляду кадрової складової інноваційного процесу. Такий підхід органічно пов’язує процес підвищення інноваційного потенціалу з процесом його реалізації, що має принципове значення для діючої культури управління. Водночас цей механізм не орієнтований жорстко на кінцеві результати ефективної діяльності, тому не сприймає інновації як головний засіб цієї діяльності.  Дане положення є головним ендогенним фактором слабких темпів використання інновацій в економіці України, яке на зовнішньому (екзогенному) рівні виявляється, як правило, у нестачі інвестицій й інших ресурсів, що гальмує інноваційні процеси.  3. Зміна ситуації пов’язана з налагодженням доцільної трудової діяльності працівників, орієнтованої на кінцеві результати діяльності всього підприємства. Це можливо в умовах формування культури цільового управління, яка отримала поширення в розвинених країнах (за умови її адаптації до діючої культури реактивного управління, що обумовлена українською ментальністю).  Сутність такої культури зводиться до організації доцільної трудової діяльності усіх категорій працівників у рамках декомпозиції сформульованих стратегічних цілей між усіма учасниками процесу їх досягнення. Після доведення цілей до кожного виконавця стає можливим здійснення зворотного зв'язку за результатами трудової діяльності, пов'язаними з рівнем досягнення цих цілей через механізм мотивації та адекватності працівників займаній посаді.  4. Загальна модель нової управлінської культури, структурними елементами якої є місія, стратегічні цілі, засоби їх досягнення, квадра основних принципів управління, кінцеві результати діяльності як цінний кінцевий продукт, дозволяє на практиці виконати діагностичну оцінку культури цільового управління на підприємствах.  Особливість такого діагностування полягає у його двохаспектності, що дозволяє не лише оцінити наявність структурних елементів культури на підприємстві, але й ступінь їх реального втілення у практику. Застосування кваліметрії в оціночних моделях дозволяє кількісною мірою виразити рівень присутності культури цільового управління з використанням методу соціологічного опитування.  5. Інноваційний потенціал підприємств з позицій людського фактору в рамках антропосоціального підходу слід розглядати також з точки зору самореалізації персоналу в трудовій діяльності. У першу чергу, мова йде про працівників, чия діяльність функціонально пов'язана з інноваціями.  Ступінь самореалізації залежить від можливості працівника реалізувати свої творчі здібності через прийняття відповідних рішень та їх застосування на практиці. Це виявляється на базі кваліметричних моделей відповідно до оцінки самих працівників, що дає інформацію про відхилення від ідеального рівня (повної задоволеності).  6. Суттєвою ланкою у системі підвищення інноваційного потенціалу підприємств за рахунок людського фактору є підбір працівників-інноваторів з використанням паспорту посади. Розроблений автором паспорт посади з використанням кваліметричних оціночних моделей дозволяє виявити відповідність конкретного претендента на посаду загальним вимогам до знань і умінь, ділових та особистісних якостей, та конкретно кожному параметру. Це дає додатковий ефект, стаючи імпульсом до саморозвитку працівника після прийняття його на посаду.  7. Експериментальна апробація розроблених соціальних технологій підвищення інноваційного потенціалу підприємства за рахунок організації та активізації людського фактору проводилася на підприємствах промислового комплексу м.Києва з 2002 р. З 40 підприємств, на яких була проведена оцінка рівня культури цільового управління, у 12 виявилися її ознаки. Після навчання директорів цих підприємств основам цільового управління, повторне діагностування у 2004 р. показало помітне підвищення рівня культури, яке проявилось у покращанні показників економічної та інноваційної діяльності, підвищенні рівня самореалізації працівників.  8. Фрагментарна перевірка технології підвищення інноваційного потенціалу підприємства шляхом підбору працівників-інноваторів здійснювалася у реальній обстановці на двох підприємствах. Використання методики підбору персоналу на основі паспорту посади з використанням кваліметричних вимірювань при доборі працівників на конкретні посади підтвердило її реальну дієвість.  9. Застосування діяльнісного підходу до підвищення інноваційного потенціалу вимагає попереднього навчання керівників підприємств і працівників кадрових служб основам формування культури цільового управління. Розроблена автором програма навчання тривалістю 6, 18, 36 і 72 години апробована у 6-ти годинному варіанті при проведенні 3-х семінарів, на яких були присутні 40 директорів. Отриманої інформації виявилося достатньо для початкового розгортання роботи з організації трудової діяльності персоналу в рамках цільового управління. | |